

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bares Grosir yang berlokasi di Jalan Gajahmada No. 113-115, Genteng Kulon Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi. 68465.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2011).

##### **C. Populasi dan Sampel**

###### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi yang menjadi target penelitian adalah karyawan PT. Bares Grosir yang terletak di jalan

Gajahmada No. 113-115, Genteng Kulon Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi yaitu karyawan sebanyak 100 karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

### a. Penentuan Jumlah Sampling

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dalam ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah populasi itu sendiri. Untuk jumlah populasi yang terlalu banyak akan diambil untuk dijadikan sampel dengan harapan jumlah sampel yang diambil bisa mewakili populasi. Untuk penentuan jumlah sampel menggunakan *simple random sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :     n =     ukuran sampel

                          N =     ukuran populasi

                          e =     interval keyakinan (1%, 5%, 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel yang digunakan adalah

$$n = \frac{100}{1 + 100(10\%)^2}$$

$$n = \frac{100}{2}$$

$$n = 50$$

## b. Metode Sampling

Teknik sampling atau pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Yakni dengan karakteristik anatara lain, setiap orang memiliki kesempatan yang sama dengan lainnya untuk dipilih menjadi anggota sampel dan cocok untuk populasi yang relatif kecil dimana sampling framenya “*complete and up-to-date*”(Ferdinand, 2014). Alasan mengambil *simple random sampling* karena jumlahnya 100 populasi maka, dijadikan sampel penelitian. Oleh sebab itu, sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang ada yaitu 50 karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi dengan alasan berdasarkan rumus penentuan sampel.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

#### a. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2011), variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja Karyawan (Y).

- 1) Kuantitas hasil kerja, merupakan target jumlah kualitas pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Bares Grosir.

- 2) Kualitas hasil kerja, merupakan penyelesaian pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan.
- 3) Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mampu memaksimalkan waktu yang ada.

#### **b. Variabel Independen**

Menurut Sugiyono (2011) variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi (X2).

##### **1) Kompensasi (X1)**

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh PT. Bares Grosir kepada karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan.

- a. Gaji, pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- b. Insentif, pemberian insentif sesuai dengan kinerja karyawan apabila target yang diberikan tercapai.
- c. Tunjangan, dengan tunjangan yang sesuai diberikan kepada karyawan yang menduduki suatu posisi atau jabatan.
- d. Fasilitas, fasilitas yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kinerja.

- a. Kebutuhan untuk berprestasi, karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas untuk mencapai prestasi yang tinggi.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi/bersahabat, karyawan dalam bekerja untuk berhubungan baik dengan teman kerja.
- c. Kebutuhan untuk berkuasa, karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugasnya masing-masing untuk mendapatkan promosi jabatan.

## 2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana, yaitu indikator. Operasional variabel ini dilakukan untuk membatasi pembahasan agar tidak meluas. Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini mengkaji tiga variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definsi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. Bares Grosir dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standart kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.	1) Kuantitas hasil kerja 2) Kualitas hasil kerja 3) Ketepatan Waktu
Kompensasi (X1)	Segala bentuk imbalan yang diberikan oleh PT. Bares Grosir kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.	1) Gaji 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas guna mencapai prestasi kerja secara maksimal yang sesuai dengan tujuan pada PT. Bares Grosir.	1) <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi) 2) <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi) 3) <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)

## **E. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis penelitian yang data penelitiannya berupa angka dan alat analisis yang digunakan adalah menggunakan statistik (Sugiyono, 2014).

### **2. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer. Menurut Sugiyono (2014) sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penyebaran kuesioner bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Bares Grosir.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Wawancara**

Wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Mas'ud, 2004). Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berkepentingan dengan permasalahan yang diteliti di PT. Bares Grosir Banyuwangi.

### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada karyawan PT. Bares Grosir Banyuwangi. Pembagian kuesioner bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

## **G. Teknik Pengukuran Variabel**

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Menurut Sugiyono (2014) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban yang diberikan responden, diberi nilai dengan merefleksikan secara konsisten dari sikap responden yaitu dengan pemberian skor pada setiap jawaban dari kuesioner yang diajukan pada responden. Jawaban-jawaban dari responden dibagi dalam 5 tingkatan yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan tabel 3.2 menunjukkan bahwa skor 5 memiliki jawaban sangat setuju (SS) artinya kompensasi dan motivasi sangat tinggi serta kinerja sangat baik. Skor 4 dengan jawaban setuju (S) artinya kompensasi dan motivasi tinggi serta kinerja baik. Skor 3 memiliki jawaban cukup setuju (CS) artinya kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan cukup. Skor 2 dengan jawaban tidak setuju (TS) memiliki arti bahwa kompensasi, motivasi rendah dan kinerja buruk. Skor 1 dengan jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki arti bahwa kompensasi, motivasi sangat rendah serta kinerja sangat buruk.

#### **H. Uji Instrumen**

Data dalam penelitian ini merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh Karena itu, benar atau tidaknya data sangat tergantung oleh baik tidaknya instrument



sebagai alat pengumpul data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari *instrument* (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Teknik untuk menguji validitas empirik menggunakan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi antara variabel x dan y

$n$  = Jumlah Responden

$x$  = Skor butir instrumen

$y$  = Skor total item instrumen

$\sum x$  = Jumlah Skor x

$\sum y$  = Jumlah skor y

Uji validitas dapat dilakukan dengan program komputer SPSS.

Kriteria pengujiannya adalah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan  $\alpha$  0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner

dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan program computer SPSS. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan rumus:

$$r = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan :

r : Reabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varian butir dikuadratkan

$\sigma \tau^2$  : Jumlah varian total dikuadratkan

Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrument diatas 0,6 maka terdapat data yang reliabel.

## I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan bagian penting setelah mengumpulkan data dari responden. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

### 1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Analisis rentang skala ini digunakan untuk mengetahui kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bares Grosir dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Sumber: (Ghozali, 2011)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{50(5 - 1)}{5} = 40$$

Maka tinggi rendahnya hasil pengukurannya dari setiap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Rentang Skala Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan**

Skor	Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja
50 - 90	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah
91 - 130	Buruk	Rendah	Rendah
131-170	Cukup	Cukup	Cukup
171-200	Tinggi	Tinggi	Tinggi
211-250	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Keterangan:

- 1) Rentang skala 50-90 dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja masuk kategori sangat rendah dan sangat buruk.
- 2) Rentang skala 91-130 dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja masuk kategori rendah dan buruk.

- 3) Rentang skala 131-170 dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja masuk kategori cukup.
- 4) Rentang skala 171-200 dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja masuk kategori tinggi.
- 5) Rentang skala 211-250 dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja masuk kategori sangat tinggi.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov  $Sig > 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov  $Sig < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam

memprediksi variabel dependen dipengaruhi dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Gejala heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikannya  $> 0,05$ .

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Metode untuk menguji multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Untuk melihat ada tidaknya gejala autokorelasi digunakan Uji Durbin Watson yaitu melihat tabel Durbin Watson. Jika nilai  $du < d < 4-du$  maka tidak terjadi gejala autokorelasi pada model regresi.

### 3. Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat

satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono,2014):

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta Regresi Berganda (Nilai Y apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1$  : Variabel independen (kompensasi)

$X_2$  : Variabel independen (motivasi kerja)

e : Variabel pengganggu (*error*)

## J. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2011). Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05 (\alpha)$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  berarti hipotesa tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05 (\alpha)$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  berarti hipotesa terbukti maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05 (\alpha)$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  berarti hipotesis tidak terbukti maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, bila dilakukan uji secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikansi)  $< 0,05 (\alpha)$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  berarti hipotesa terbukti maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, bila dilakukan uji secara simultan.